



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE MOHO-2023

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. JOHAN APAZA PINTO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE MOHO-2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JOHAN APAZA PINTO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

: 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 0841-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 18 de julio de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-CU-8867 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO-2023** presentado por el(la) Bachiller: **JOHAN APAZA PINTO**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales**, del(la) bachiller: **JOHAN APAZA PINTO**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- * 1er MIEMBRO : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 2do MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Mg. PERCY G. PUMA PUMA

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **miércoles 24 de julio de 2024**, a horas **09:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)



RESOLUCIÓN N.º 0228-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 15 de abril de 2024

VISTOS: El Expediente N° 2024-CU-00190, presentado por el(la) egresado(a): **JOHAN APAZA PINTO**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO-2023**.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO-2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: JOHAN APAZA PINTO, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
- * 1^{er} MIEMBRO : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 2^{do} MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



"NÉSTOR CÁDIZ VILLASQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 873-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de setiembre de 2023

VISTOS: El oficio N° 070-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 20 de setiembre de 2023, presentado por: **JOHAN APAZA PINTO**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **JOHAN APAZA PINTO**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.



Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **JOHAN APAZA PINTO** Titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **JOHAN APAZA PINTO**, Titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, conteniendo los siguientes datos:



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 873-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de setiembre de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho -2023.	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
1: Fundamentar la relación que existe entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho - 2023.	
2: Fundamentar la relación que existe entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho -2023.	
3: Fundamentar la relación que existe entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho -2023.	
4: Fundamentar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho -2023.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	Municipalidad Provincial de Moho - 2023
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: mayo 2023 FECHA FIN: setiembre 2023
PRESUPUESTO:	S/5295.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA.**

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
BCQ/vnop.



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

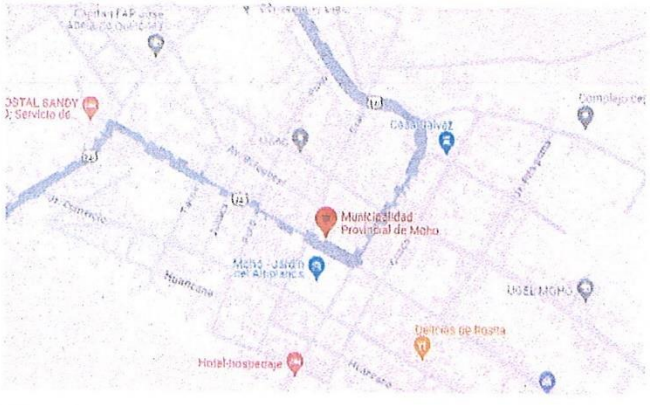
1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	qdoc.tips Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad de artes, ciencias y comunicación UNIACC Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uisrael.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	1%
7	encicloredcultulandia.blogspot.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO-2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JOHAN APAZA PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70155955
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-6739-8971
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Ubicación: Direccion: Municipalidad Provincial de Moho País: Perú Departamento: Puno Provincia: Moho Coordenadas: Latitud: -15.3607727 Longitud: -69.4998358</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2023 – Setiembre 2023
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford https://concytec-pe.github.io - Librería	Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 Dr. Sc. S. Lactimaco Aguilar Pinto
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JOHAN APAZA PINTO identificado con DNI Nro. 70155955 en mi condición de egresado de:

- [X] Escuela Profesional
[] Programa de Segunda Especialidad,
[] Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la [X] Tesis o [] Trabajo de Investigación, [] Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN

ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL

DE MOHO-2023

Asesorado por: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 05 de NOVIEMBRE del 2024

[Handwritten signature of advisor]

FIRMA ASESOR

[Handwritten signature of student]

FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

A mi padre Orlando Apaza Coaquira, por su sacrificio y apoyo por ayudarme a cumplir mis objetivos.

A mi madre Adela Pinto Coaquira, por hacer de mí una mejor persona a través de sus consejos enseñanzas y amor.

También a mis hermanos y familiares que desde un inicio de esta etapa de mi formación profesional me apoyaron y motivaron a seguir adelante y no rendirme.

A Dios por derramar sus bendiciones y brindarme la fuerza y sabiduría necesaria para concluir esta etapa de mi vida profesional y seguir construyendo mis sueños.



AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecer a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, así como a la facultad de Ciencias Administrativas, escuela académico profesional de Administración y Negocios Internacionales y a los docentes que me aportaron sus conocimientos y en especial a mi asesor Mg. Percy Gonzalo Puma Puma, Así mismo a mis queridos padres por su apoyo incondicional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTO..... iv

ÍNDICE GENERAL..... v

ÍNDICE DE TABLAS ix

ÍNDICE DE FIGURAS xi

RESUMENxii

ABSTRACTxiii

INTRODUCCIÓNxiv

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática..... 1

1.2. Formulación del problema 3

 1.2.1. Problema general..... 3

 1.2.2. Problemas específicos..... 3

1.3. Justificación de la investigación 4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 6

2.2. Objetivos específicos..... 6

CAPÍTULO III 7

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL..... 7

3.1. Antecedentes de investigación..... 7



3.1.1. A nivel internacional.	7
3.1.2. A nivel nacional.	8
3.1.3 A nivel regional.	9
3.2. Bases Teóricas.	9
3.2.1. Gestión de recursos humanos	9
3.2.1.1. Dotación de personal	10
3.2.1.2. Desarrollo de Políticas Laborales.	11
3.2.1.3. Factores externos que influyen en la gestión de recursos humanos	11
3.2.2. Selección de personal.	13
3.2.2.1. Aspectos para el proceso de selección de personal	14
3.2.3. Capacitación de personal.	15
3.2.4. Recompensas a las personas.	16
3.2.4.1. Objetivos de las recompensas al personal.	17
3.2.5. Evaluación de desempeño	17
3.2.5.1. Propósito de la evaluación de desempeño.	18
3.2.6. Gestión administrativa.	19
3.2.6.1. Proceso de la gestión administrativa.	21
3.2.7. Planificación.	21
3.2.7.1. Importancia de la planeación	22
3.2.8. Organización.	22
3.2.8.1. Beneficios de la organización	23
3.2.9. Dirección	24
3.2.10. Control	25



3.2.10.1. Pasos para un proceso de control adecuado 25

3.3. Marco conceptual..... 26

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general 29

4.2. Hipótesis específicas..... 29

4.3. Variables. 30

 4.3.1. Variable 1..... 30

 4.3.2. Variable 2..... 30

4.4. Operacionalización de Variables 31

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.1. Enfoque de la investigación..... 32

5.2. Método de la Investigación..... 32

5.3. Tipo de investigación..... 33

5.4. Nivel de investigación..... 33

5.5. Diseño de investigación 33

5.6. Población y muestra..... 34

 5.6.1. Población 34

 5.6.2. Muestra..... 35

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos..... 36

 5.7.1. Técnica. 36

 5.7.2. Fuente..... 36



5.7.3. Instrumento 36

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento..... 36

5.8.1. Confiabilidad. 36

5.8.2. Validez de Instrumento..... 37

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos. 37

5.10. Contrastación de Hipótesis..... 37

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 43

6.2. Discusión de resultados 55

CONCLUSIONES..... 57

RECOMENDACIONES 58

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 60

ANEXOS 65

MATRIZ DE CONSISTENCIA 66

MATRIZ DE DATOS..... 68

CUESTIONARIO 69



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	31
Tabla 2: Población de la municipalidad provincial de Moho.....	34
Tabla 3: Alfa de Cronbach.....	36
Tabla 4: La gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.....	38
Tabla 5: La selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023	39
Tabla 6: La capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.....	40
Tabla 7: Las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.....	41
Tabla 8: La evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.....	42
Tabla 9: Niveles de Correlación.....	43
Tabla 10: Prueba de Kolmogorov-Smirnov entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa.....	44
Tabla 11: Correlación Rho de Spearman entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.....	45
Tabla 12: Correlación Rho de Spearman entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.....	47
Tabla 13: Correlación Rho de Spearman entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.....	49



Tabla 14: Correlación Rho de Spearman entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.....51

Tabla 15: Correlación Rho de Spearman entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.....53



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gestión de recursos humanos	12
Figura 2: Ventajas de la capacitación	16
Figura 3: Proceso de la gestión administrativa.....	21
Figura 4: Relación entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023	46
Figura 5: Relación entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023	48
Figura 6: Relación entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023	50
Figura 7: Relación entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023	52
Figura 8: Relación entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023	54



RESUMEN

El objetivo general fue, establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023, enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo básica aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental-transversal, población 292, muestra 167 se aplicó la técnica de la encuesta instrumento escala de Likert, alfa de Cronbach de 0.928 prueba de Kolmogorov-Smirnov de 0.05 el que indica que no tiene una distribución normal por tanto se tuvo que efectuar la prueba de Rho de Spearman con valor +0.723 con p-valor de 0.000 el que es $< \alpha = 0.05$ por tanto la investigación es significativa acorde a la estadística Tau-b de Kendall. Finalmente se concluye que la gestión de recursos humanos es la base fundamental de una entidad pública o privada por que cumple un rol determinante en la toma de decisiones para una correcta gestión administrativa.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos y gestión administrativa



ABSTRACT

The general objective was to establish the relationship that exists between human resources management and administrative management in the Provincial Municipality of Moho-2023, quantitative approach, deductive method, basic application type, correlational level, non-experimental-transversal design, population 292, sample 167, the Likert scale instrument survey technique was applied, Cronbach's alpha of 0.928, Kolmogorov-Smirnov test of 0.05, which indicates that it does not have a normal distribution, therefore the Spearman's Rho test had to be carried out with a value + 0.723 with p-value of 0.000 which is $< \alpha = 0.05$ therefore the research is significant according to Kendall's Tau-b statistic. Finally, it is concluded that human resources management is the fundamental basis of a public or private entity because it plays a determining role in decision-making for correct administrative management.

Keywords: Human resources management and administrative management



INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación titulado "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO-2023" tiene como objetivo principal Establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Mocho.

Tomando en cuenta la importancia de la gestión del recurso humano y la gestión administrativa para las organizaciones tanto públicas como privadas, podemos decir que estas dos variables juegan un papel muy importante al momento de alcanzar las metas y objetivos esperados, las empresas deben tener claro que es depende del recurso humano alcanzar el éxito o fracaso por ellos desde el inicio se debe establecer un adecuado proceso de selección, compensación, capacitación y evaluación de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Mocho. Por otra parte, la gestión administrativa por parte de los gerentes es primordial para establecer metas y objetivos claros que permita a todos los miembros de la municipalidad trabajar eficientemente, los gerentes deben plantear estrategias de planeación, organización, dirección y control.

Por ello es de vital importancia en una institución poder realizar una investigación en torno a esta problemática, en un entorno social empresarial actual que se caracteriza por la fuerte globalización y el uso de las tecnologías de la información y los constantes cambios.

La investigación presente está compuesta por siete capítulos, que se detallaran de la siguiente forma:

El capítulo I contiene la descripción detallada de la realidad problemática la cual es sobre establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Mocho-2023



Así mismo se verá el problema principal, se detallará también los problemas secundarios y los objetivos que se lograrán de la investigación.

En el capítulo II se mostrará el objetivo general de la investigación presente, así como los objetivos específicos.

En el capítulo III se dará a conocer el marco teórico de referencia, también se verán las investigaciones que se tomará como antecedentes a esta investigación, se verá también el marco conceptual el mismo que es principal y de gran importancia en el entendimiento del contenido planteado. En este capítulo se verán también la contratación de las hipótesis que se plantearon.

El capítulo IV de esta investigación está conformado por el planteamiento de la hipótesis general y por las hipótesis específicas, también el detalle de las variables y de la operacionalización de estas.

En el capítulo V podremos ver la metodología que se ha utilizado en la investigación presente, este apartado muestra el enfoque a utilizar en la investigación, el método, el tipo, el nivel y el diseño de investigación, así como la determinación de la población y la muestra. Se detallará la técnica y el instrumento a utilizar en la recolección de datos.

El contenido del capítulo VI contiene los resultados que se obtuvieron a partir de la recolección de datos y la interpretación de estos datos. En la última parte podremos ver las conclusiones y recomendaciones a partir de la investigación presente.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.

Para poder tener un mayor acercamiento a la realidad problemática se debe entender que el recurso humano es una parte fundamental de toda organización sea esta pública o privada. Su propia definición resalta su importancia tal como mencionan los autores (Kristen et al., 2010) quienes definen la gestión del recurso humano como el proceso de emplear personas, capacitarlos, compensarlos, desarrollar políticas relacionadas con ellos y desarrollar estrategias para retenerlos y que estos alcancen la satisfacción laboral.

Por lo tanto, una organización puede contar con la mejor tecnología, recursos económicos y material, pero no llegara a ningún lado si no cuenta el recurso humano, adecuado que le ayude a cumplir sus metas y objetivos. Es ahí donde dentro una buena gestión tanto de recursos humanos como la gestión administrativa por parte de los gerentes de la municipalidad, para los autores (Bernal & Sierra, 2008) La gestión administrativa juega un papel muy importante en las organizaciones debido a que es el medio por el cual las organizaciones logran establecer sus objetivos, plantean y diseñan estrategias para lograrlos y hacen referencia a los procesos de: planeación, organización, dirección y control.



La gestión internacional de recursos humanos es el procedimiento administrativo orientado a promover el desempeño eficiente del personal las grandes compañías del mundo a medida que paso el tiempo han venido tomando mayor conciencia de la importancia del recurso humano para alcanzar el éxito organizacional internacional, esto trabaja de la mano con una adecuada gestión administrativa ambas variables juegan un papel primordial para las corporaciones del mundo si buscan expandirse por tal motivo su objetivo es crear y mantener un ambiente de trabajo armonioso y positivo para los trabajadores a través de un liderazgo y motivación adecuada entendiendo que depende del recurso humano alcanzar su éxito o fracaso.

Igualmente, en de América Latina contamos con grandes corporaciones en diferentes países de la región como Brasil, Chile, Perú, Colombia, Ecuador, entre otros, la gestión administrativa está dirigida a la acción, siendo la capacidad de planificar, dirigir y evaluar los recursos disponibles. Tiene el objeto de coordinar los recursos disponibles, dirigidos al logro de sus objetivos a través cuatro elementos: planeación, organización, recursos humanos, dirección y control lo que ha permitido que estas empresas tengan mayor participación y crecimiento en los mercados latinoamericanos es por tal motivo que las organizaciones deben tomar mayor conciencia en cuanto la importancia de una buena gestión de recursos humanos.

En el caso de Perú en las entidades estatales la gestión de recursos humanos, así como la gestión administrativa, han estado subordinadas por la burocracia, donde predominan actividades mecanizadas de manera vertical como son los trámites documentarios para emitir o realizar acciones que por falta de liderazgo no son asumidos con eficiencia, dejando de lado la visión integrados y competitiva que debe tener toda organización y en especial una entidad del Estado.

En la región Puno, se puede observar que muchas pequeñas empresas y sobre todo entidades estatales no aplican de manera adecuada la gestión de recursos humanos debido a que muchas veces ingresan trabajadores a las entidades del estado



mediante favores y no aplican estrategias de selección, capacitación y evaluación adecuadas por otra parte la mala gestión administrativa la falta de motivación y liderazgo hace que estas entidades del estado no cumplan de manera efectiva sus metas y objetivos.

Este contexto, motiva a realizar el presente estudio de investigación que, a primera instancia, Establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho año 2023. lo que nos permitirá proponer a la Municipalidad realizar mejores estrategias en cuanto a la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa y así poder alcanzar sus objetivos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

- ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Qué relación existe entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023?
- ¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023?
- ¿Qué relación existe entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023?
- ¿Qué relación existe entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023?



1.3. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023 debido a que en la actualidad la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa juegan un papel importante para las organizaciones públicas y privadas al momento de alcanzar sus metas y objetivos establecidos

Por ello se justifica socialmente ya que las organizaciones necesitan de una buena gestión de recursos humanos y una adecuada gestión administrativa para poder contar con el personal más adecuado y eficiente al momento de desempeñar sus actividades en la municipalidad del mismo modo aplicar una buena gestión administrativa que les permita plantear buenas estrategias de planeación, organización, dirección y control que faciliten el cumplimiento de metas y objetivos en la Municipalidad Provincial de Moho.

Es necesario realizar esta investigación ya que los resultados aportaran al mejoramiento de la gestión de recurso humanos y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho y será un antecedente que beneficiara a todos aquellos que realicen investigaciones sobre estas variables tanto para instituciones privadas como públicas.

Se mostrará resultados que permitió conocer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023 de los cuales sacaremos conclusiones para plantear recomendaciones que conllevará a poder alcanzar sus metas.



Finalmente se busca reconocer la importancia de la investigación dentro del campo de la administración de pública, para ello aplicaremos análisis metodológico con la técnica de encuesta para la obtención datos por medio de los cuestionarios desarrollados y su posterior prueba de hipótesis, para obtener un resultado absoluto de la investigación.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.

- Establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

2.2. Objetivos específicos.

- Fundamentar la relación que existe entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023
- Fundamentar la relación que existe entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023
- Fundamentar la relación que existe entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023
- Fundamentar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la municipalidad Provincial de Moho-2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional.

González (2019) En su tesis planteo como propósito principal diseñar un modelo de gestión de recursos humanos que se adapte a la empresa Comic. En cuanto a la metodología es estudio descriptivo, de campo, la información se obtuvo mediante técnicas e instrumentos entrevistas y encuestas a través de los cuales se logró obtener información suficiente análisis de los resultados donde se concluyó que el modelo de gestión de recursos humanos propuesto es capaz de adaptarse a empresas de servicios con foco en la inclusión social y la diversidad cultural, destacando el involucramiento del recurso humano como parte fundamental para la operación de una empresa con calidad y eficiencia.

Tomalá (2017) En su tesis de investigación tiene como objetivo optimizar la gestión administrativa en el Colegio Fiscal Compensatorio. Para lo cual uso el enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva correlacional. Se utilizó como instrumento preguntas la encuesta a una muestra de 38 docentes de la institución quienes brindaron valiosa información lo que llevo a la conclusión final que existe la necesidad de cambiar los procesos administrativos con la finalidad de optimizar los recursos humanos y por ende mejorar el sistema educativo de la institución.



3.1.2. A nivel nacional.

Huamani & Alvarez (2018) Los autores plantearon como objetivo de la investigación encontrar la relación de la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa, el método de la investigación corresponde a un estudio de diseño descriptivo correlaciona. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario a una muestra de 36 trabajadores de la Ugel finalmente los resultados del estudio demuestran que hay correlación de 0.408 entre ambas variables gestión del recurso humano y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya.

Calle (2022) Realizo una investigación con el propósito de determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del gobierno regional de Tumbes, el método de la investigación es de tipo correlacional, de diseño descriptivo, para lo cual utilizo una muestra de 30 colaboradores quienes brindaron información mediante una encuesta. Finalmente llegó a la conclusión que existe relación entre ambas variables por otra parte mostraron un predominio del nivel de gestión administrativa regular con un 56,70% y una prevalencia del nivel de desempeño laboral bueno con el 50.00% en el gobierno regional.

Tarazona (2018) En su trabajo de la investigación planteo como objetivo determinar qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los Colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, para lo cual se utilizó la metodología de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, en donde el enfoque fue cuantitativo y el diseño fue no experimental, para la recolección de información se tomó una muestra de 152 trabajadores quienes brindaron información por medio de una encuesta donde finalmente los resultados de la investigación demostraron que existe relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los Colaboradores de una universidad.



3.1.3 A nivel regional.

Mamani (2020) En su artículo de investigación estableció como objetivo principal analizar la gestión de los recursos humanos en la salud en cuanto al método de investigación se aplicó la metodología cualitativa, histórico-lógico y análisis de contenido. Finalmente, los resultados del estudio demostraron que la gestión de recursos humanos es una parte fundamental para toda organización en cuanto al cumplimiento de objetivos por lo que es de mucha importancia que desde el inicio se realice un adecuado proceso de selección, mejoras laborales y calidad laboral en las empresas.

Zela (2020) El autor del trabajo de investigación planteo como objetivo, analizar la gestión de recursos humanos para el registro de información de bienes patrimoniales en la oficina de control patrimonial de las Unidades de Gestión Educativa Local de la región Puno para lo cual se usó la metodología de investigación descriptiva, diseño no experimental y métodos analítico-descriptivo y deductivo, para finalmente llegar a la conclusión que la gestión de recursos humanos es deficiente en la unidad de gestión por lo cual se propone mejores estrategias para la adecuada gestión de recursos humanos que permita el desarrollo eficiente de actividades de todos los miembro de la institución.

3.2. Bases Teóricas.

3.2.1. Gestión de recursos humanos

Kotler & Armstrong (2013) Afirman que la administración del conocimiento es actualmente una forma de evolución de la administración de recursos humanos usando innovación tecnológica como el mecanismo de soporte en el proceso de colaboración e interacción humana que debe tener en claro toda organización, este proceso de gestión consta de un conjunto de prácticas, políticas y decisiones entorno al recurso humano con el objetivo de alcanzar el éxito organizacional en conjunto.



Chiavenato (2009) Menciona que la gestión del recurso humano refiere a una serie de políticas y prácticas que son indispensables al momento de dirigir cargos gerenciales relacionados directamente con el recurso humano de la organización; para lo cual se requiere poner en práctica una serie de procesos tales como el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño que a la larga busca el éxito de la empresa.

Kristen et al. (2010) La gestión de recursos humanos (HRM) es el proceso de emplear personas, capacitarlos, desarrollar políticas relacionadas con ellos y desarrollar estrategias para retenerlos.

De la Cruz (2017) Afirma que la gestión de recursos humanos, para busca la interrelación e integración entre todos los miembros de la organización y las distintas funciones que comprende. a toda la organización, ya que abarca todas las decisiones y acciones implicadas en las relaciones que tienen los empleados entre sí y en las que mantiene la empresa con ellos. Aunque las decisiones de los más altos órganos de la empresa siempre afectan a los empleados, es desde recursos humanos desde donde se planifican y se establecen las pautas para llevarlas a cabo y velar por el bienestar de los colaboradores y al mismo tiempo que estos cumplan sus actividades de manera eficiente.

3.2.1.1. Dotación de personal

Kristen et al. (2010) Mencionan que toda organización necesita personas para realizar tareas y hacer el trabajo. Incluso con las máquinas más sofisticadas, todavía se necesitan humanos. Debido a esto, Las principales tareas del área recursos humanos es la dotación de personal. La dotación de personal implica todo el proceso de contratación desde la publicación un trabajo en la organización hasta un paquete salarial. Dentro de la función de dotación de personal, hay cuatro principales pasos:



- **Desarrollo de un plan de dotación de personal.** Este plan le permite al área de recursos humanos ver cuántas personas deben contratar en función de las expectativas de ingresos.
- **Desarrollo de políticas para fomentar la multiculturalidad en trabajo.** El multiculturalismo en el lugar de trabajo es cada vez más importante, ya que tenemos muchas más personas de una variedad de antecedentes en la fuerza laboral.
- **Reclutamiento.** Esto implica encontrar personas para cubrir los puestos vacantes en la organización.
- **Selección.** En esta etapa se entrevistará y seleccionará a las personas, y se realizará una adecuada se negociará el paquete de compensación. A este paso le sigue el entrenamiento, retención y motivación de los colaboradores.

3.2.1.2. Desarrollo de Políticas Laborales

Cada organización tiene políticas para asegurar la equidad y la continuidad dentro de la organización. Uno de los trabajos de HRM es desarrollar la palabrería que rodea a estas políticas. En el desarrollo de políticas, HRM, la gerencia y los ejecutivos son involucrados en el proceso. Algunos ejemplos de políticas en el lugar de trabajo podrían ser la siguiente:

- Política de proceso disciplinario
- Política de tiempo de vacaciones
- Código de vestimenta
- Política de ética
- Política de uso de Internet

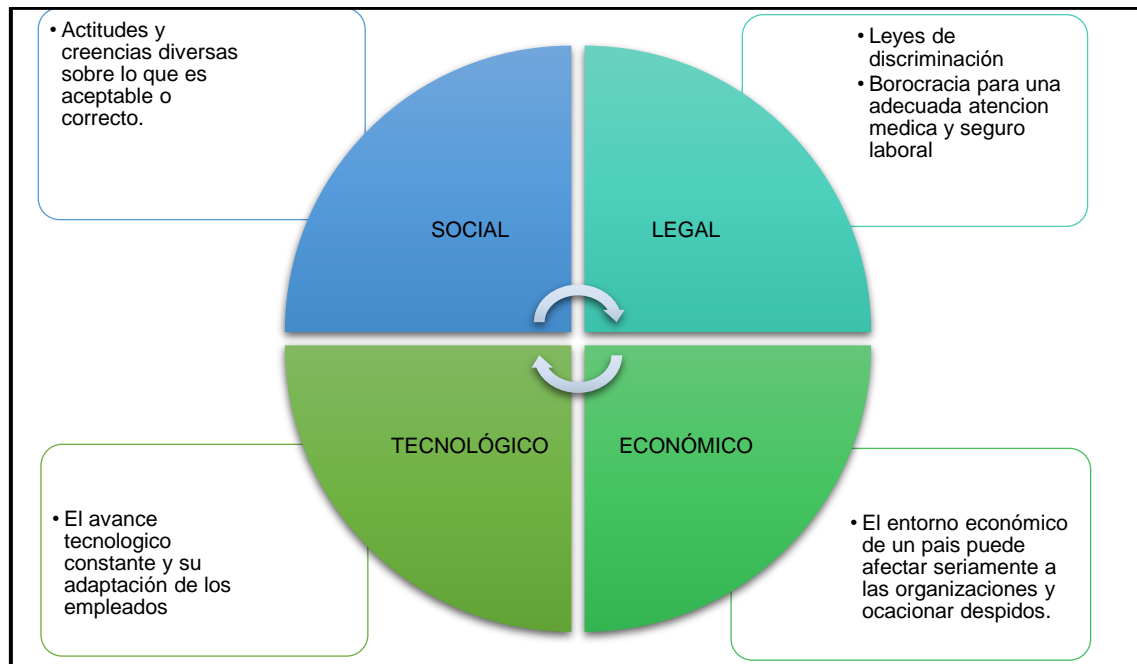
3.2.1.3. Factores externos que influyen en la gestión de recursos humanos

Kristen et al. (2010) Además de gestionar los factores internos como la dotación de personal y las políticas de organización, clima laboral etc. el director de recursos humanos debe tener en cuenta las fuerzas externas que pueden afectar a la organización. fuerzas externas, o factores externos, son aquellas cosas sobre las que

la empresa no tiene control directo; sin embargo, pueden ser cosas que podrían tener un impacto positivo o negativo en los recursos humanos. Los factores externos pueden incluir los siguientes: (p. 8)

Figura 1

Gestión de recursos humanos



Nota: Gestión de recursos humanos Kristen et al. (2010)

- Globalización y avances tecnológicos
- Cambios en la legislación laboral por parte del gobierno.
- Costos de atención médica
- Expectativas de los empleados
- Diversidad de la fuerza laboral
- Cambios en la demografía de la fuerza laboral
- Despidos y reducciones debido a los constantes cambios
- Tecnología utilizada, como bases de datos de recursos humanos
- Mayor uso de las redes sociales para distribuir información a los empleados



Cada organización, grande o pequeña, utiliza una variedad de capital para hacer que el negocio funcione. El capital incluye dinero en efectivo, objetos de valor o bienes utilizados para generar ingresos para una empresa. Sin embargo, lo más importante es que deben tener gente que haga trabajar su capital para ellos la generación de ingresos a través del uso de la destrezas y habilidades del recurso humano, para lo cual la gestión de recursos humanos sigue una serie de proceso desde la reclutación hasta la evolución del desempeño del personal.

3.2.2. Selección de personal

Armas et al. (2017) El proceso de selección parte de “una necesidad” a partir de eso se busca encontrar al candidato más adecuado para ocupar un determinado puesto laboral en la organización este proceso se dará siguiendo una serie de pasos que nos ayude a detectar al candidato que cuente con una serie de conocimientos, habilidades y que cumpla la mayor cantidad de requisitos solicitados por la organización para ser selecciona y que este pase a formar parte de misma.

(Chiavenato, 2002) Expone que la selección de personal se define como el proceso de elección del candidato que cumpla mejor los requisitos para ocupar un puesto en la organización en el momento adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados aquel que cuente con los conocimientos y habilidades necesarias y requeridas por la organización (p. 207)

Kristen et al. (2010) El proceso de selección se refiere a los pasos involucrados en la elección de personas que tienen la Calificaciones adecuadas para llenar una vacante actual o futura. Por lo general, los gerentes y los supervisores serán en última instancia responsables de la contratación de personas, pero el papel de la gestión de recursos humanos (HRM) es definir y guiar a los gerentes en este proceso (p. 112).



3.2.2.1. Aspectos para el proceso de selección de personal

Kristen et al. (2010) Para un adecuado proceso de selección las organizaciones crean una serie de aspectos que les permitirá contar con el personal más adecuado y mayor calificado para ocupar un puesto este proceso consta de 5 aspectos (p.113)

1. **Desarrollo de criterios.** Todas las personas involucradas en el proceso de contratación deben ser debidamente capacitado en los pasos para entrevistar, incluido el desarrollo de criterios, revisar currículos, desarrollar preguntas para entrevistas y ponderar los candidatos. El primer aspecto de la selección es la planificación del proceso de entrevista, que incluye el desarrollo de criterios. El desarrollo de criterios significa determinar qué se utilizarán las fuentes de información y cómo se calificarán esas fuentes durante la entrevista. Los criterios deben estar relacionados directamente con el análisis del puesto, las especificaciones de trabajo y lo que necesita la organización.
2. **Revisión de solicitud y currículum.** Una vez que se han desarrollado los criterios (paso uno), las solicitudes pueden ser revisadas. Las personas tienen diferentes métodos para atravesar este proceso, pero también existen programas informáticos que pueden buscar palabras clave en los currículos y acotar el número de currículos que se deben revisar y seleccionar los que mejor se adapten a las necesidades de la organización.
3. **Entrevista.** Después de que el gerente de recursos humanos y/o el gerente hayan determinado qué solicitudes cumplen con los criterios mínimos, él o ella debe seleccionar a aquellas personas para ser entrevistad.
4. **Administración de pruebas.** Se puede administrar cualquier número de pruebas antes de una contratación y toma de decisión. Estos incluyen pruebas de drogas, pruebas físicas, pruebas de personalidad y pruebas cognitivas. Algunas organizaciones también realizan verificaciones de referencias, informe de crédito



verificaciones y verificaciones de antecedentes todo lo que tipos de pruebas que requiera la organización.

5. **Realización de la oferta.** El último paso en el proceso de selección es ofrecer un puesto al candidato elegido. El desarrollo de una oferta por correo electrónico o carta es a veces un parte más formal de este proceso. La compensación y los beneficios se definirán en la oferta.

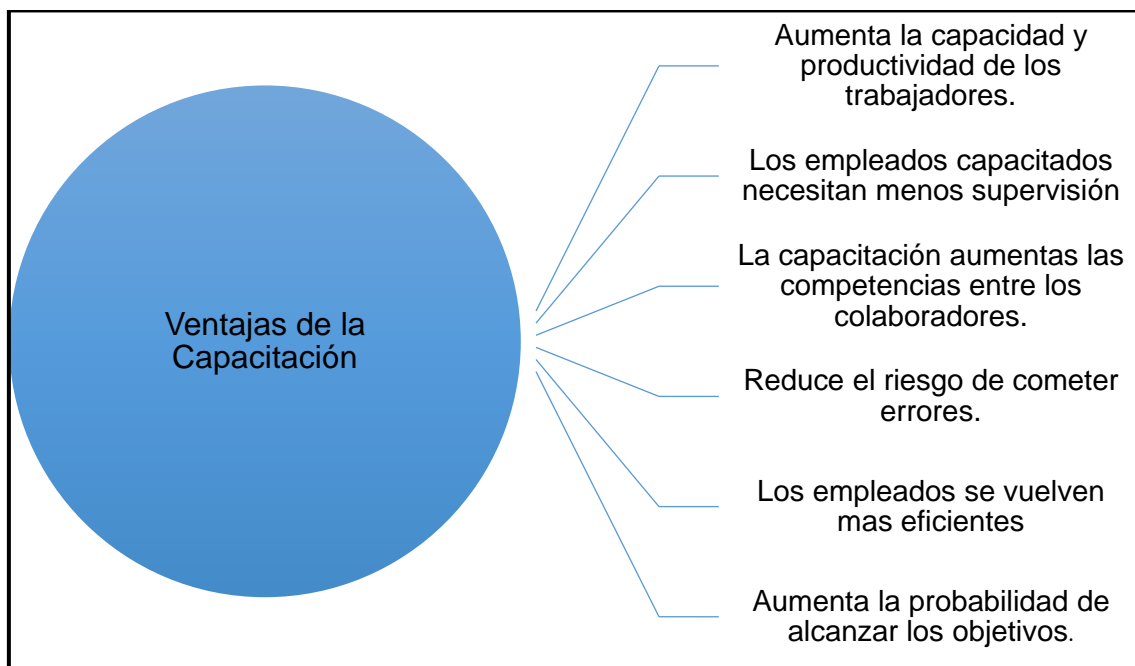
3.2.3. Capacitación de personal

Siliceo (2004) la capacitación busca básicamente: Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización. Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico y habilidades necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales dentro la organización, la Capacitación es necesaria para reducir al mínimo los errores. Las organizaciones deben capacitar constantemente a sus colaboradores para así poder lograr grandes niveles de rendimiento, unificar, motivar, para fortalecer el desempeño laboral y al mismo tiempo conseguir los objetivos planteados por las organizaciones.

Llanos (2013) Menciona que la capacitación es el entrenamiento para mejorar y generar mayor conocimiento en diferentes áreas tanto técnicas como administrativas, que permite elevar su nivel de desenvolvimiento de cada miembro de la organización los mismo que deberán ser aprovechados. La gestión del talento humano debe administrar de forma eficiente para que los trabajadores tengan una adecuada preparación buscando mejorar algunos aspectos de acuerdo a sus necesidades requeridas.

Figura 2

Ventajas de la capacitación



3.2.4. Recompensas a las personas

Ivancevich & Konopaske (2013) La compensación es la función de gestión de recursos humanos que se ocupa de todo tipo de recompensa que reciben los individuos a cambio de realizar tareas organizacionales. Es el importante costo de hacer negocios para muchas organizaciones de todos los tipos y tamaños. Es razón por la cual la mayoría de las personas buscan empleo. Es una relación de intercambio. Los empleados intercambian trabajo y lealtad por compensación financiera y no financiera (pago, beneficios, servicios, reconocimiento, etc.) (p. 298)

Abril (2018) la mayoría de los seres humanos en algún momento esperan ser reconocidas y valorados por el trabajo que desarrollan sea en una organización o en general las recompensas y el reconocimiento vienen a ser una estrategia importante a la hora de estimular a los colaboradores de una organización, por lo que es necesario que las organizaciones tengan un sistema de compensación según a las necesidades de sus colaboradores para que estos se sientan reconocidos y valorados por la empresa



este proceso de compensación genera principalmente motivación en los colaboradores por lo que es muy importante.

3.2.4.1. Objetivos de las recompensas al personal

Ivancevich & Konopaske (2013) El objetivo de la función de compensación es crear un sistema de recompensas que sea equitativo tanto para el empleador como para el empleado. El resultado deseado es un empleado que se siente atraído por el trabajo y motivado para hacer un buen trabajo para el empleador (p. 299)

Patton sugiere que en política de compensación hay siete criterios para la eficacia. La compensación debe ser:

1. **Adecuado.** Deben cumplirse los niveles mínimos gubernamentales, sindicales y gerenciales.
2. **Equitativo.** Cada persona debe recibir una remuneración justa, de acuerdo con su esfuerzo, capacidades y capacitación.
3. **Equilibrado.** El pago, los beneficios y otras recompensas deben proporcionar una recompensa total razonable.
4. **Rentable.** El pago no debe ser excesivo, considerando lo que la organización puede permitir pagar.
5. **Seguro.** El pago debe ser suficiente para ayudar a un empleado a sentirse seguro y ayudarlo a satisfacción de las necesidades básicas.
6. **Suministro de incentivos.** El pago debe motivar el trabajo efectivo y productivo.
7. **Aceptable para el empleado.** El empleado debe entender el sistema de pago y sentirlo como un sistema razonable para la empresa y para sí mismo

3.2.5. Evaluación de desempeño

Chiavenato (2009) Menciona que: El proceso de evaluación se va dando sistemáticamente midiendo el desempeño de cada individuo en la organización con el objetivo de potencializar su desarrollo en un determinado puesto y buscar la excelencia.



La evaluación de las personas que desarrollan actividades en un determinado puesto se conoce por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de logros, evaluación de los colaboradores, informes de avance, evaluación de la eficiencia en función a las actividades desarrolladas, etc (Pág. 243).

Ivancevich & Konopaske (2013) La evaluación del desempeño es la actividad utilizada para determinar en qué medida un empleado realiza el trabajo de manera efectiva. Otros términos para la evaluación del desempeño incluyen revisión de desempeño, calificación de personal, calificación de mérito, evaluación de desempeño, empleado tasación y evaluación. Entonces podemos mencionar que las implicaciones legales de las evaluaciones de desempeño es una variedad de decisiones importantes se basan en los resultados de las evaluaciones de desempeño, incluidas compensaciones, promociones, despidos, transferencias y otras decisiones críticas relacionadas con los recursos humanos. Los tomadores de decisiones organizacionales y los profesionales de recursos humanos deben hacer todo lo posible posible utilizar un sistema de evaluación del desempeño justo e imparcial. Esto contribuye a varios resultados organizacionales positivos que incluyen mayor satisfacción, menor riesgo de litigios, mayores niveles de motivación y menor rotación (p. 258).

3.2.5.1. Propósito de la evaluación de desempeño

- **Desarrollo.** Puede determinar qué empleados necesitan más capacitación y puede ayudar evaluar los resultados de los programas de formación. Ayuda a la consejería subordinado-supervisor relación, y alienta a los supervisores a observar el comportamiento de los subordinados para ayudar a los empleados.
- **Motivación.** Puede fomentar la iniciativa, desarrollar un sentido de responsabilidad y estimular esfuerzos para rendir mejor.
- **Planificación de recursos humanos y empleo.** Puede servir como un insumo valioso para el desarrollo de las habilidades, inventarios y planificación de recursos humanos.



- **Comunicaciones.** Puede servir como base para una discusión continua entre el superior y el subordinado sobre asuntos relacionados con el trabajo. Mediante la interacción y un feedback efectivo.
- **Cómplice legal.** Puede servir como motivo legalmente defendible para promociones, transferencias, recompensas y despidos.
- **Investigación en gestión de recursos humanos.** Se puede utilizar para validar herramientas de selección, como un programa de prueba.

3.2.6. Gestión administrativa

(Bernal & Sierra, 2008) La gestión administrativa juega un papel muy importante en las organizaciones debido a que es el medio por el cual las organizaciones logran establecer sus objetivos, plantean y diseñan estrategias para lograrlos haciendo referencia a los procesos de: planeación, organización, dirección y control (p. 48)

Decenzo et al. (2015) señalan que gestión administrativa significa ejecutar de actividades con eficiencia y eficacia para lograr determinadas metas. De este modo eficiencia y eficacia se constituyen en indicadores de gestión administrativa ya que permite conocer el curso de las acciones y el horizonte hacia donde se quiere llegar y cumplir.

Quiroa (2020) La gestión administrativa tiene como principal objetivo mejorar su contribución a la eficiencia operativa a través de una mejor gestión de estos procesos como la planeación, organización, dirección y control, así como también contar con personal motivado, capacitado lo que redundará en mejorar el desempeño laboral y la productividad en general de la organización.

Robbins & Judge (2013) La gestión administrativa se define como el acto de gestionar personas y su trabajo, para lograr un objetivo común utilizando los recursos de la organización. Donde crea un ambiente bajo el cual el gerente y sus subordinados pueden trabajar juntos para el logro del objetivo del grupo. es un grupo de personas que



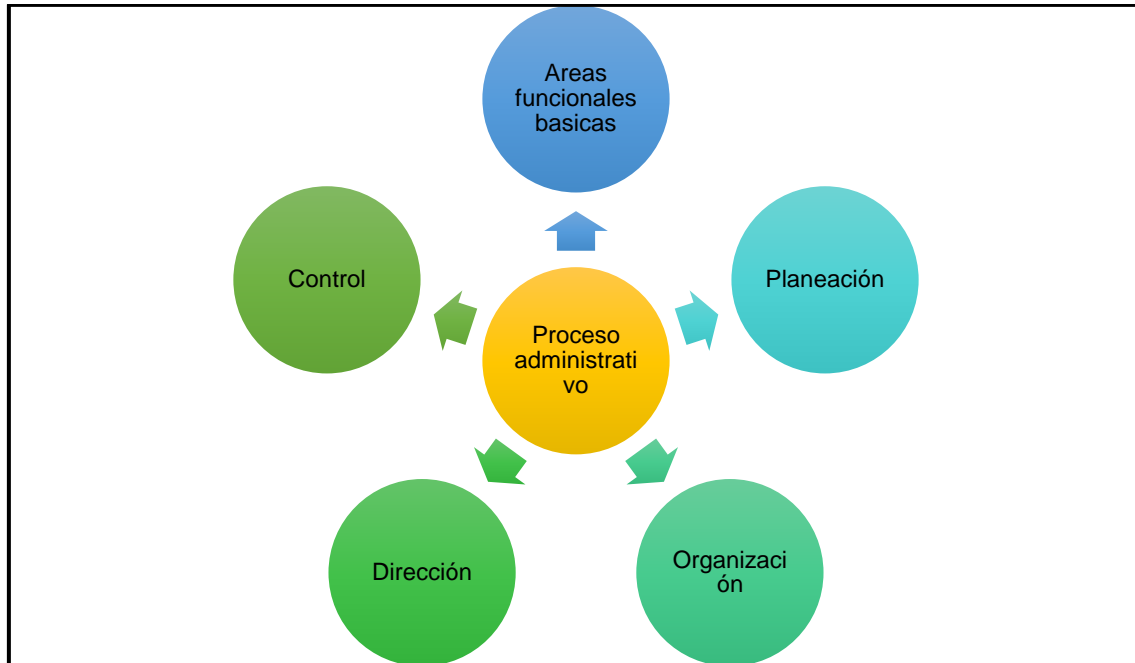
utilizan sus habilidades y talento para ejecutar el sistema completo de la organización. Es una actividad, una función, un proceso, una disciplina y mucho más. Planificar, organizar, dirigir, motivar, controlar, coordinar y la toma de decisiones son las principales actividades realizadas por la dirección con el propósito de alcanzar las metas y objetivos planteados.

Decenzo et al. (2015) La administración es el proceso de lograr eficientemente los objetivos de la organización con y a través de las personas. Las principales responsabilidades de los gerentes se agrupan en cuatro funciones principales. Estas funciones de gestión tienen sus raíces en el trabajo de Henri Fayol, quien publicó. Las cinco reglas de Fayol administración (previsión, organización, mando, coordinación y control) se han combinado para crear las cuatro funciones comúnmente reconocidas en la actualidad. estas cuatro funciones simples para resumir las responsabilidades de una gestión eficaz. (p. 29).

3.2.6.1. Proceso de la gestión administrativa

Figura 3

Proceso de la gestión administrativa



Nota: Procesos administrativos Decenzo et al. (2015)

3.2.7. Planificación

La planificación implica establecer los objetivos organizacionales y decidir qué acciones hay que tomar para lograrlos. Muchas organizaciones establecen sus objetivos en la forma de una declaración de misión y utilizarla como base para toda la planificación. La planificación estratégica es parte de la función de planificación.

El aspecto más importante de una organización es la planificación. es responsabilidad del gestor para planificar adecuadamente las actividades de la organización. Un buen plan en palabras de Fayol. debe ser una encarnación de la unidad, la comunidad, la flexibilidad y la precisión para establecer objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Koontz et al. (2012) La planeación es la primera etapa del desarrollo del proceso en la gestión administrativa donde básicamente se establecen los metas objetivos de la



organización y el medio para alcanzarlos utilizando diferentes estrategias, la planificación establece una misión grupal. Da dirección a los gerentes y empleados no gerenciales. Cuando todos los miembros de la organización entienden hacia dónde se dirige la organización y qué deben contribuir a alcanzar las metas y objetivos planeados, pueden comenzar a coordinar sus actividades, fomentando así trabajo en equipo y cooperación. Por otro lado, la falta de planificación puede causar problemas organizacionales.

3.2.7.1. Importancia de la planeación

Cano (2017) Menciona que la planeación tiene varios aspectos por los que debe ser considerada como importante, para las organizaciones entre ellas tenemos:

- Es estimado como un valioso instrumento estratégico que permite identificar oportunidades y amenazas.
- Permite la correcta toma de decisiones en la mayoría de los casos.
- Permite estructurar todas las actividades de una organización, ya que unifica los esfuerzos en la misma dirección, es decir, permite una base para la acción hacia una misma dirección.
- Nos muestra un mejor enfoque de hacia dónde se quiere llegar.
- La planeación ayuda a visualizar situaciones futuras y estar un paso adelante.
- Ayuda establecer claramente cuáles son los objetivos de la organización.
- Nos muestra el camino hacia el logro de objetivos.

3.2.8. Organización

Cano (2017) Afirma que, una vez establecidos los planos y objetivos especificados de la empresa, el siguiente paso es la organización de los recursos. de una manera que conduzca a la realización de objetivos. Una empresa debe estar organizada de tal manera que los planes pueden ser implementado con éxito.



Decenzo et al. (2015) Mencionan que la organización es determinar qué actividades deben completarse para lograr esos objetivos es el enfoque principal de la Organización función. Las actividades deben organizarse en grupos de trabajo. y los trabajos deben desarrollarse dentro de esos grupos de trabajo. Los gerentes deben adquirir e implementar equipos, recursos financieros, tecnología, inventario y servicios necesario para apoyar a los trabajadores para que puedan hacer bien su trabajo y apoyar los objetivos organizacionales.

3.2.8.1. Beneficios de la organización

- Beneficios de la especialización: La organización conduce a una sistemática asignación de puestos de trabajo. Esto reduce la carga laboral, así como mejora productividad.
- Claridad en las relaciones de trabajo: El establecimiento de las relaciones laborales aclaran líneas de comunicación.
- Ayuda en crear un orden jerárquico permitiendo así la fijación de responsabilidad y especificación del alcance de la autoridad ejercido por un individuo.
- Utilización óptima de recursos: la organización conduce al uso adecuado de todo el material, recursos financieros y humanos. minimizando el desperdicio de recursos y esfuerzos.
- Adaptación al cambio: el proceso de organización permite que la empresa pueda adaptarse a los cambios en el ambiente de negocios.
- Administración efectiva: La organización proporciona una clara descripción de puestos de trabajo y relacionados con los deberes. Esto ayuda a evitar confusiones. y duplicación. Claridad en el trabajo las relaciones permiten una adecuada ejecución de obra. Gestión de una empresa se convierte así fácil y esto aporta eficacia en administración.



- Desarrollo del personal: La organización estimula la creatividad. entre los gerentes y los colaboradores, permite al gerente y trabajadores en general a desarrollar nuevos métodos y formas de realizar tareas.
- Expansión y crecimiento: La organización ayuda en el crecimiento y diversificación de una empresa.

3.2.9. Dirección

Bernal & Sierra (2008) El proceso de dirección implica guiar, entrenar, instruir, motivador, dirigir a cada miembro de la organización para alcanzar un mismo objetivo este proceso puede ser uno de los más complejos porque está relacionado directamente con el recurso humano por tal motivo el gerente o líder del grupo debe tener la capacidad para poder relacionarse de manera eficiente con los demás miembros de la organización, tener la capacidad de guiarlos e influir por lo cual requiere un alto nivel de comunicación y liderazgo.

Robbins & Coulter (2005) En el proceso de dirección va relacionado directamente con el liderazgo ya que es responsable de inspirar el esfuerzo. y establecer una cultura de apoyo y productividad. Los líderes se aseguran de dirigir a las personas con las habilidades apropiadas están en el trabajo y motivarlos a niveles de alta productividad dispuestos alcanzar sus objetivos y encaminarlos hacia una misma dirección. Hay muchas teorías de liderazgo. La mayoría está de acuerdo que el estilo de liderazgo correcto en cualquier situación depende en la personalidad del líder, la cultura organizacional, los puestos que se está haciendo, y las habilidades de los trabajadores.

Decenzo et al. (2015) Una buena dirección requiere de un buen liderazgo porque es responsable de inspirar el esfuerzo y establecer una cultura de apoyo y productividad los líderes se aseguran de que las personas adecuadas con las habilidades apropiadas están en el trabajo y motivarlos a niveles de alta productividad. Hay muchas teorías de liderazgo. La mayoría está de acuerdo que el estilo de liderazgo correcto en cualquier



situación depende en la personalidad del líder, la cultura organizacional, los puestos que se está haciendo, y las habilidades de los trabajadores.

3.2.10. Control

Decenzo et al. (2015) El seguimiento de las actividades para asegurar que se cumplan los objetivos es el foco de la función de control. Algunas metas como la rentabilidad o la productividad son fáciles de definir y medir. Otros, como el compromiso de los empleados, requieren un poco más de habilidad. Controlar implica determinar qué medir, monitorear el desempeño y comparar los resultados con objetivos. Si el desempeño no alcanza las metas, se examinan los procesos para determinar cómo mejorar.

Cada nivel de gestión, desde el supervisor hasta el director general, tiene la responsabilidad de comprender cómo se aplican las cuatro funciones de gestión a su trabajo. El énfasis y las responsabilidades diferirán dependiendo de la posición. Por ejemplo, un CEO gastará un mayor porcentaje de tiempo en las funciones de planificación y dirección y los supervisores pueden dedicar más tiempo en las funciones de organización y control (p. 29).

3.2.10.1. Pasos para un proceso de control adecuado

- **Medir:** Cuatro fuentes comunes de información que se utilizan con frecuencia para medir el desempeño real son la observación personal, informes estadísticos, informes orales, e informes escritos. Cada uno tiene fortalezas y debilidades particulares; sin embargo, el uso de una combinación de ellos aumenta tanto el número de fuentes de entrada y la probabilidad de recibir información confiable para un adecuado control.
- **Comparación:** en este paso se determina la variación entre el rendimiento real y el estándar. Aunque se puede esperar alguna variación en el rendimiento de todas las



actividades, es fundamental determinar un rango aceptable de variación para tener un proceso de control más claro.

- **Acción:** Los gerentes pueden elegir entre tres posibles cursos de acción: no hacer nada, corregir el desempeño real, o revisar los estándares establecidos pero lo principal es que las acciones se lleven a cabo de acuerdo a lo planeado.
- **Corrección:** Dependiendo de cuál sea el problema, un gerente podría tomar diferentes acciones correctivas. Por ejemplo, si el trabajo insatisfactorio es el motivo de las variaciones de rendimiento, el gerente podría corregirlo con cosas como programas de capacitación, acción disciplinaria, cambios en las prácticas de compensación, etc.

3.3. Marco conceptual.

Gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos (HRM) es el proceso de emplear personas, capacitarlos, compensarlos, desarrollar políticas relacionadas con ellos y desarrollar estrategias para retenerlos buscando beneficios para ambas partes tanto para alcanzar los objetivos de la organización como para los colaboradores.

Selección de personal

El proceso de selección se refiere a los pasos involucrados en la elección de personas que tienen las calificaciones adecuadas para llenar una vacante actual o futura para ello se pasa por una serie de procesos que permite elegir al candidato más adecuado entre varios postulantes este debe de cumplir con una serie de características, conocimientos y habilidades que requiere la organización.

Capacitación de personal

La capacitación busca básicamente: Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización. Propiciar y fortalecer el



conocimiento técnico y habilidades necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales dentro la organización.

Recompensas personales

Las recompensas personales es la función de gestión de recursos humanos que se ocupa de todo tipo de recompensa que deben recibir los colaboradores a cambio de realizar tareas organizacionales esto puede constar de salarios, bonos, gratificaciones, reconocimientos que principalmente generan motivación en los trabajadores.

Evaluación de desempeño

El proceso de evaluación se va dando sistemáticamente midiendo el desempeño laboral de cada individuo en la organización con el objetivo de potencializar su desarrollo sus capacidades y habilidades en su determinado puesto buscando la excelencia y eficiencia del colaborador.

Gestión administrativa

La gestión administrativa tiene como principal objetivo mejorar su contribución a la eficiencia operativa de la organización a través de una mejor gestión de diferentes procesos como la planeación, organización, dirección y control con el fin de alcanzar las metas y objetivos de la organización.

Planeación

La planificación implica establecer los objetivos organizacionales y decidir qué acciones hay que tomar para lograrlos. Muchas organizaciones establecen sus objetivos en la forma de una declaración de misión y utilizarla como base para toda la planificación. La planificación estratégica es parte de la función de planificación.

Organización

Este proceso implica tomar decisiones acerca de cómo deben ser los trabajos especializados, las reglas para guiar el comportamiento de los empleados y, al mismo



tiempo, qué nivel de decisiones se van a tomar y cuáles son los roles de cada miembro de la organización.

Dirección

El proceso de dirección implica guiar, entrenar, instruir, motivador, dirigir a cada miembro de la organización para alcanzar un mismo objetivo este proceso puede ser uno de los más complejos porque está relacionado directamente con el recurso humano por tal motivo el gerente debe tener la capacidad de liderar y motivar a sus subordinados.

Control

El control es la función de gestión administrativa que tiene como propósito fundamental supervisar las actividades para asegurarse de que están siendo desarrollado según lo planeado y corrigiendo cualquier desviación significativa hasta alcanzar los objetivos establecidos.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023

4.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación significativa entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023
- Existe relación significativa entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023
- Existe relación significativa entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023
- Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023



4.3. Variables.

Las variables a estudiar en el desarrollo de esta investigación son:

4.3.1. Variable 1.

- Gestión de recursos humanos

Dimensiones

- Selección del personal
- Capacitación del personal
- Recompensas a las personas
- Evaluación del desempeño

4.3.2. Variable 2.

- Gestión Administrativa

Dimensiones

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control



4.4. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1. Gestión de Recursos Humanos Según Armstrong (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Selección del personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos • Capacitación • Selección 	Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación del personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones • Organización • Cumplimiento 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas a las personas 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de formación • Desarrollo de habilidades • Promoción 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones planificadas • Responsabilidad • Objetivos 	
V.2. Gestión Administrativa Según Bernal & Sierra (2018)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos ✓ Objetivos ✓ Estrategias ✓ Integración 	Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar ✓ Recurso ✓ Desarrollar los planes 	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo ✓ Comunicación ✓ Trabajo en equipo ✓ Clima laboral ✓ Logro de objetivos 	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Control 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Regulación ✓ Medición ✓ Corrección ✓ Resultados 	

Nota: Según las teorías Armstrong (2001) & Bernal & Sierra (2018)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.1. Enfoque de la investigación.

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa. Al respecto, Hernández et al (2014) señala que es secuencial y probatorio, utiliza la recopilación de datos para corroborar las suposiciones con sustento en la medida numérica y el estudio estadístico, para que instaure modelos de conducta y evidenciar teorías (p.4)

En otras palabras, recopilan información cuantitativa que incluye estadística inferencial.

5.2. Método de la Investigación.

El método empleado fue deductivo. Según la definición de Bernal (2010), depende de un sistema que secciona las aseveraciones en calidad de suposiciones y busca replicar o falsear esas suposiciones, infiriendo por los desenlaces que corresponde confrontarse con los sucesos (va de lo particular a lo general) (p.60).

Para resumir, es un proceso que consiste en identificar la problemática mediante la observación, formulándose hipótesis y la deducción de posibles consecuencias a partir de las suposiciones ya formuladas, así mismo el investigador debe corroborar si acepta el valor alterno o nulo en la enunciación



5.3. Tipo de investigación.

Según su tipo fue básica o pura, conforme a Valderrama (2013), señala que contribuye a una sección estructurada de información investigativa y no crear imprescindiblemente conclusiones de conveniencia práctica al instante; se interesa de reunir información de la realidad para potenciar la cognición de teoría científica, orientada al hallazgo de bases y leyes (p.28).

Conviene subrayar, que se centra en la suma de referencia teorizador para fomentar conocimiento.

5.4. Nivel de investigación.

El presente análisis es de nivel correlacional, dado que propone la búsqueda determinada de pertenencia y particularidades significativos de cualquier fenómeno que se examinara (Hernández et al., 2014, p.92).

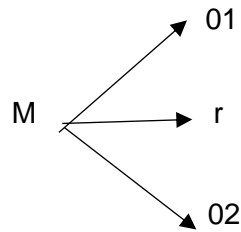
Es decir, es la reunión de sucesiones que posibilita a detallar características de la localidad, la población del sector y la política constituyendo la correlación entre las variables de dicha examinación.

Por otro lado, es correlacional con que busca establecer la asociación entre dos variables mediante un patrón predecible para un asociación o población (Hernández et al., 2014, p.93).

Es decir que se seleccionan a dos variables, teniendo la finalidad de calcular el nivel de asociación que existe entre ellas en la localidad.

5.5. Diseño de investigación

Para el siguiente desarrollo de la investigación se aplicó diseño no experimental transversal según lo menciona el autor (Pino, 2010).



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

5.6. Población y muestra.

5.6.1. Población

La población es el conjunto de componentes sobre los que se realizan la investigación, los cuales poseen ciertas peculiaridades en común tal como lo menciona (Toledo, 2016).

Tabla 2

Población de la municipalidad provincial de Moho

	POBLACIÓN
ÓRGANO DE DIRECCIÓN	
Alcaldía	4
Gerencia Municipal	3
ÓRGANO DE CONTROL	
Oficina de Control Institucional	4
ÓRGANO DE DEFENSA JUDICIAL	
Procuraduría Pública Municipal	2
ÓRGANO DE ASESORAMIENTO	
Gerencia de Asesoría Jurídica	2
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	4
ÓRGANO DE APOYO	
Secretaría General	2
Gerencia de Administración	63
Unidad de Formulación de Proyectos de Pre Inversión	4
Unidad de Supervisión y Liquidación de Obras	3
Unidad de Comunicación e Informática al Vecino	1
ÓRGANOS DE LÍNEA	
Gerencia de Administración Tributaria	2



Gerencia de Infraestructura	35
Gerencia de Desarrollo Urbano	5
Gerencia de Desarrollo Social	42
Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente	37
Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico	55
Gerencia de Prevención, Seguridad y Ordenamiento	16
Gerencia de Transporte y Seguridad Vial	8
TOTAL	292

Nota: Municipalidad Provincial de Moho

5.6.2. Muestra.

Bernal (2010) da a conocer que la muestra está conformada por un conjunto de individuos representativo que forma parte de la población y que tiene también información representativa.

Por lo cual muestra estará conformada por 167 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Moho.

El tamaño de la muestra fue obtenido mediante la aplicación de la siguiente fórmula

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + z^2(p * q)}$$

n = Tamaño de muestra

N = Población

Z² = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Proporción de acertar 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción de no acertar 50% = 0.50%

e² = Error de muestreo 5% = 0.05%

$$\frac{292 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2(292 - 1) + 1.96^2(0.50 * 0.50)} = 167$$



Muestra= 167

Población= 292

n/N= 167/292= 0571917

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.

5.7.1. Técnica.

Para el desarrollo de la investigación se realizó la técnica de la encuesta.

5.7.2. Fuente.

Se utilizó la fuente de recolección de datos primario complementando con el trabajo de campo.

5.7.3. Instrumento.

El instrumento con la que se desarrolló es con la medida de la escala de Likert.

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.

5.8.1. Confiabilidad.

Se aplicó con la herramienta estadística de análisis Alfa de Cronbach tal como lo plantea Vara-Horna (2010) procedimiento realizado con el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Tabla 3

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	28



5.8.2. Validez de Instrumento.

fue sometida a Juicio de tres expertos para su respectiva validación. Los que, de acuerdo a la hoja de validación, aprobarán o denegarán el instrumento a aplicar

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.

La investigación intitulada "Gestión de Recursos Humanos y Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023" Se realizará el trabajo de campo en los días 22 al 31 de mayo, y consecuentemente se procederá a tabular estos datos en el sistema estadístico IBM SPSS v23, y luego se realizará la interpretación de estos.

5.10. Contrastación de Hipótesis.

La contrastación de hipótesis se desarrolló con la estadística Tau-b de Kendall.



Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 4

La gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,575	,045	12,267	,000
N de casos válidos		167			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 5

La selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,557	,047	11,078	,000
N de casos válidos		167			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



Contrastación de hipótesis 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 6

La capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,525	,050	10,006	,000
N de casos válidos		167			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Contrastación de hipótesis 4



Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Ha: Existe relación significativa entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 7

Las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,459	,052	8,503	,000
N de casos válidos		167			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Contrastación de hipótesis 5



Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 8

La evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,523	,051	9,959	,000
N de casos válidos		167			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 9

Niveles de Correlación

Niveles de Correlación	
- 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 =	Correlación negativa considerable
- 0.50 =	Correlación negativa media
- 0.25 =	Correlación negativa débil
- 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Nota: La tabla muestra los niveles de correlación

(Hernández et al., 2014, p. 305)



Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de Kolmogorov-Smirnov entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa.

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	
		Gestión de recursos humanos	Gestión administrativa
N		167	167
Parámetros normales ^{a,b}	Media	35,2096	50,2994
	Desv. Desviación	7,19005	9,17272
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,146	,144
	Positivo	,095	,081
	Negativo	-,146	-,144
Estadístico de prueba		,146	,144
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota: La tabla muestra la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con el análisis de Kolmogorov-Smirnov, las dos variables tienen P-valor menor $\alpha = 0,05$ por lo que no cumple el supuesto y se concluye que no tienen una distribución normal, por lo que el análisis de la correlación se efectuara con el estadístico Rho de Spearman.



RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 11

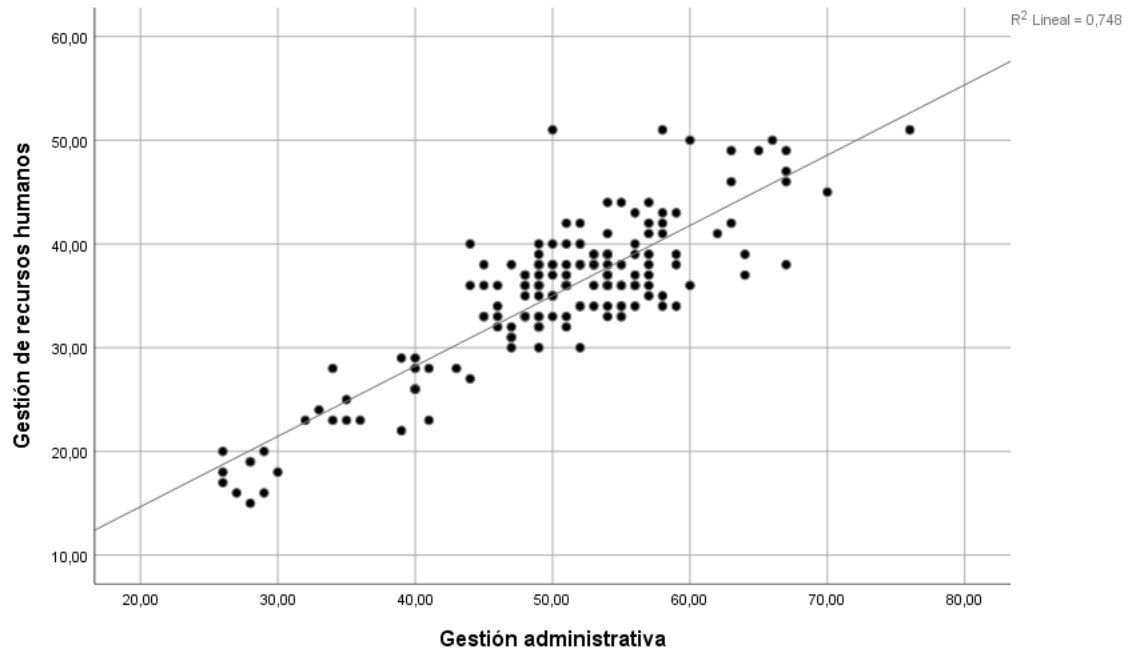
Correlación Rho de Spearman entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Correlaciones			Gestión de recursos humanos	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,723**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		167	167	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 4

Relación entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva considerable con un valor de +0.723 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



Objetivo específico 1

Tabla 12

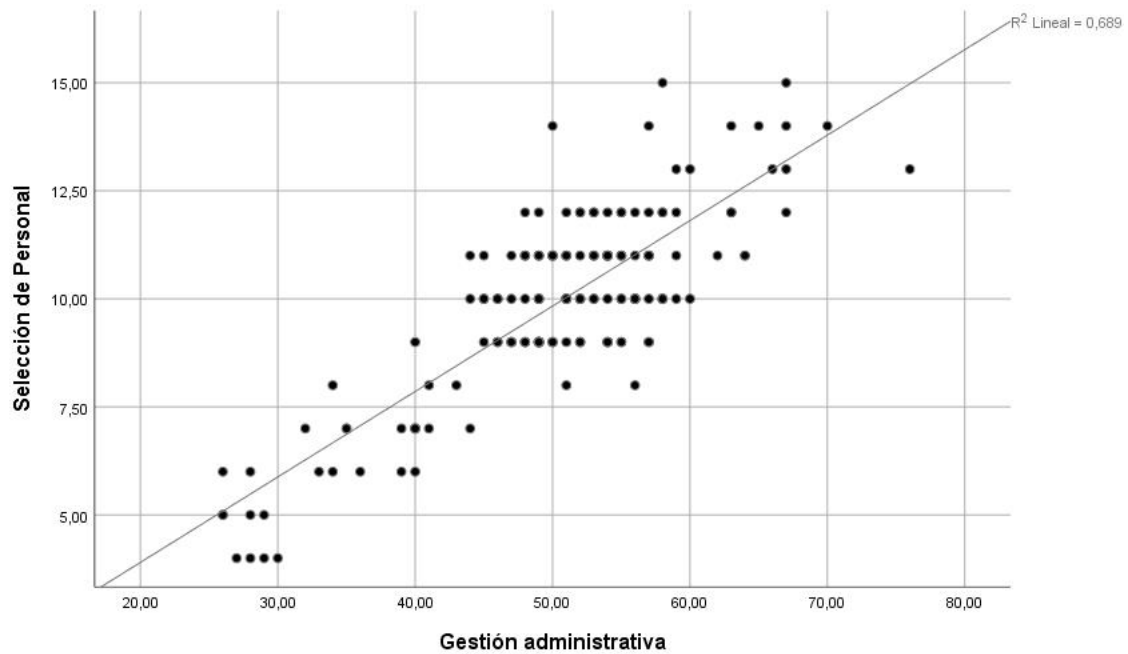
Correlación Rho de Spearman entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Correlaciones			Selección de	Gestión
			Personal	administrativa
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 5

Relación entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.686 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



Objetivo específico 2

Tabla 13

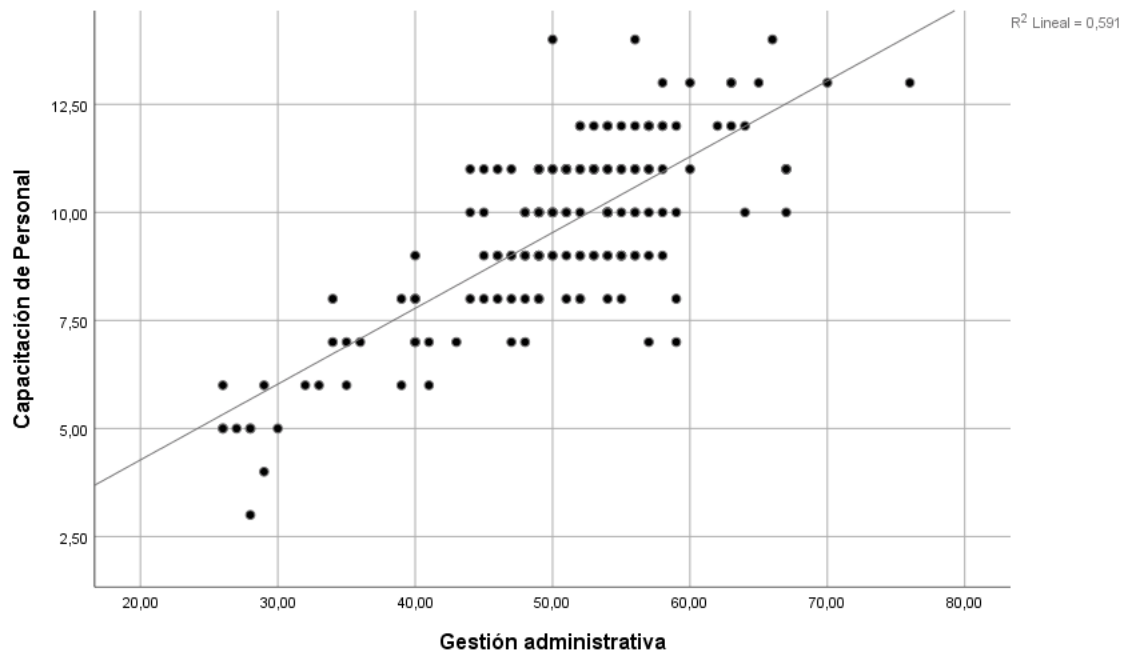
Correlación Rho de Spearman entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Correlaciones			Capacitación de Personal	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Capacitación de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,649**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 6

Relación entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.649 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



Objetivo específico 3

Tabla 14

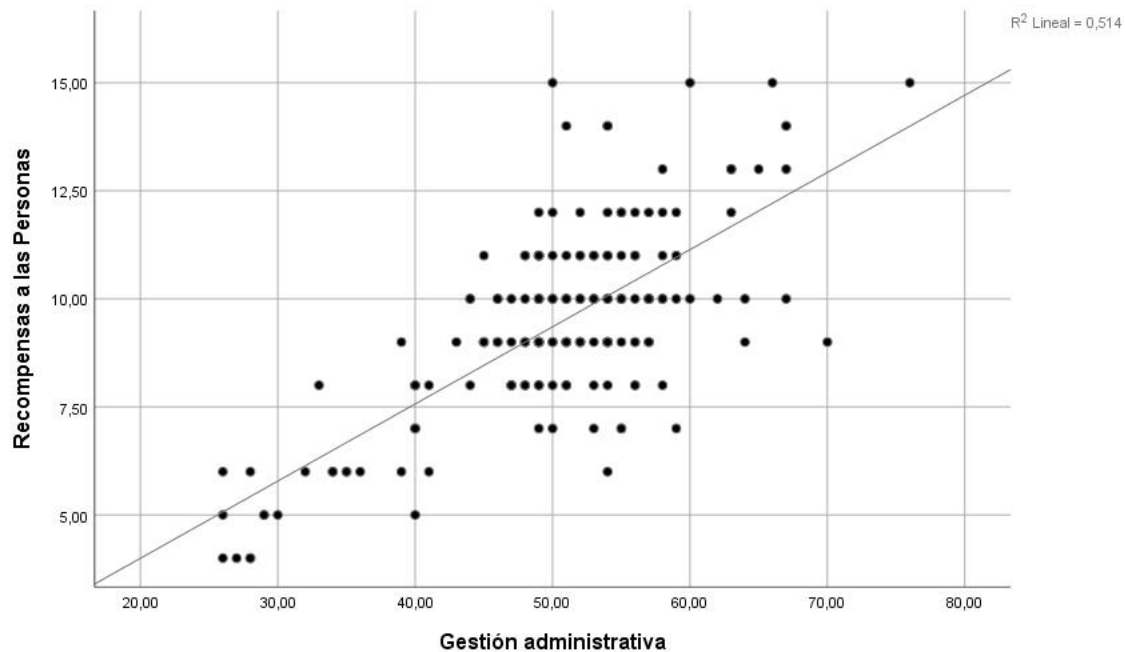
Correlación Rho de Spearman entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Correlaciones			Recompensas a las Personas	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Recompensas a las Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 7

Relación entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.581 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



Objetivo específico 4

Tabla 15

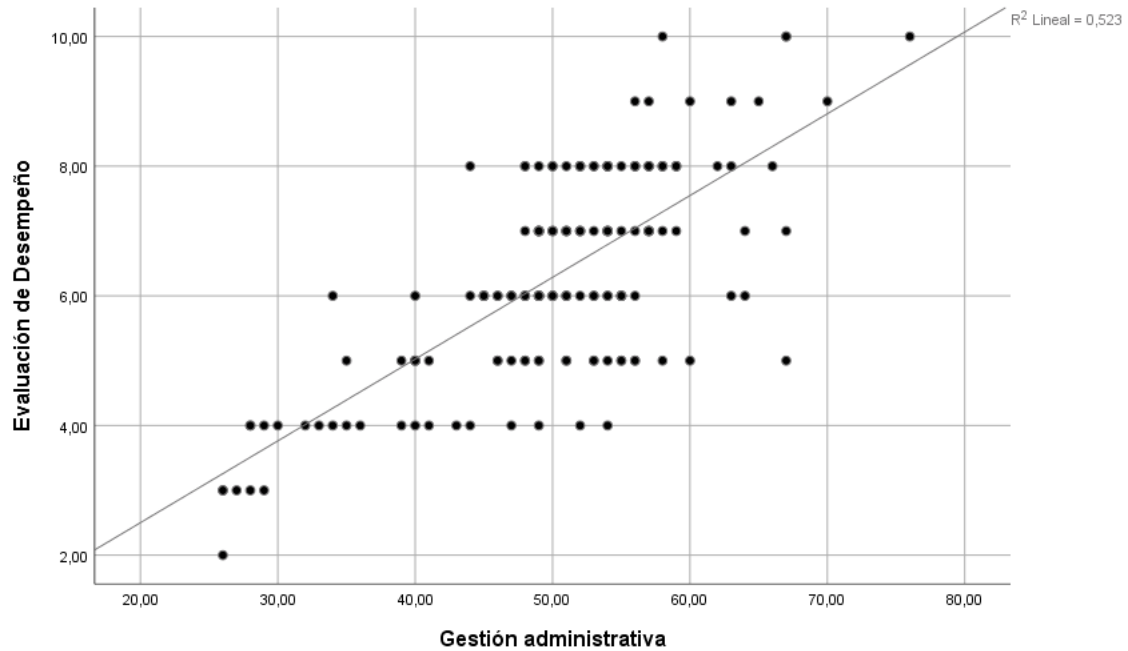
Correlación Rho de Spearman entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.

Correlaciones			Evaluación de Desempeño	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Evaluación de Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	167	167
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	167	167

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 8

Relación entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.639 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023.



6.2. Discusión de resultados

La investigación titulada "Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la municipalidad provincial de Moho-2023, al final de esta investigación, hemos podido constatar un problema real al que se enfrentan las instituciones públicas, que les dificulta el cumplimiento de los objetivos que se han marcado, ya que tienen que lidiar con personal no cualificado que puede ocupar distintos puestos en diferentes organismos gubernamentales. Las investigaciones realizadas por otros autores que tienen cierta coincidencia con la presente investigación dan crédito a la misma.

González (2019) se concluyó que el modelo de gestión de recursos humanos propuesto es capaz de adaptarse a las empresas orientadas a los servicios con un enfoque en la inclusión social y la diversidad cultural, destacando la participación de los recursos humanos como parte fundamental del funcionamiento de una empresa con calidad y eficiencia. (Tomalá, 2017) esto lo llevó a la conclusión final de que es necesario cambiar los procesos administrativos para optimizar los recursos humanos y, por extensión, mejorar el sistema educativo de la institución.

Calle (2022) finalmente, concluyó que existe una relación entre ambas variables. Además, en la Administración regional predominaba el nivel de gestión administrativa regular, con un 56,70%, y el nivel de buen rendimiento laboral, con un 50,00%. En la entidad del gobierno regional. (Tarazona, 2018) concluye, al final, los resultados de la investigación demostraron que existe una relación entre la gestión de los recursos humanos y la motivación de los colaboradores universitarios para trabajar. (Huamani & Álvarez, 2018) por último concluye que los resultados del estudio muestran que existe una correlación de 0,408 entre las dos variables de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya: gestión de recursos humanos y gestión administrativa.

Mamani (2020) Por último, los resultados del estudio mostraron que la gestión de los recursos humanos es una parte esencial de cualquier organización en términos de



cumplimiento de objetivos, por lo que es muy importante que las empresas cuenten desde el principio con un proceso de selección adecuado, mejoras laborales y calidad de la mano de obra. (Zela, 2020) finalmente llegó a la conclusión de que la gestión de los recursos humanos es deficiente en la unidad de gestión, se propone implementar mejores estrategias para la adecuada gestión de los recursos humanos, que permitan el desarrollo eficiente de las actividades de todos los miembros de la institución.



CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo al objetivo general, establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023, existe una asociación positiva considerable con valor $Rho=$ de +0.723 p-valor de 0.000 el que es $< \alpha= 0.05$ indicando que es significativo la investigación según la estadística Tau-b de Kendall.

SEGUNDA: De acuerdo al primer específico, fundamentar la relación que existe entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023, existe una asociación positiva media con valor $Rho=$ de 0.686 p-valor de 0.000 el que es $< \alpha= 0.05$ lo cual indica que es significativo acorde a la estadística Tau-b de Kendall.

TERCERA: De acuerdo al segundo específico, fundamentar la relación que existe entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023, existe una asociación positiva media con valor $Rho=$ +0.649 p-valor de 0.000 el que es $< \alpha= 0.05$ lo que indica que es significativo según la estadística Tau-b de Kendall.

CUARTA: De acuerdo al tercer específico, fundamentar la relación que existe entre las recompensas a las personas y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023, existe asociación positiva media con valor $Rho=$ +0.581 p-valor de 0.000 el que es $< \alpha= 0.05$ lo que conlleva que es significativo de acuerdo a la estadística Tau-b de Kendall

QUINTA: De acuerdo al cuarto específico, fundamentar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y gestión administrativa en la municipalidad Provincial de Moho-2023, existe una asociación positiva media con valor $Rho=$ +0.639 p-valor de 0.000 el que es $< \alpha= 0.05$ lo que indica que es significativo de acuerdo a la estadística Tau- de Kendall.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Moho de acuerdo al objetivo general planteado generar con mayor fuerza promover en contar con trabajadores que posean habilidades en gestión de recursos humanos ya que es el departamento encargado que gestiona todo lo relacionado con los servidores que trabajan en la institución y por ende ver que sean competentes y visionarios en la gestión administrativa para el logro de objetivos plateados

SEGUNDA: Se recomienda a la Municipalidad de Moho según los hallazgos encontrados en referencia al primer específico, desde del departamento de jefe personal debe realizar constante selección del personal adecuado para cada puesto en la cual puedan desarrollar sus actividades de manera eficiente.

TERCERA: Respecto al segundo específico se recomienda dar una iniciativa propia como entidad municipal desde la jerarquía máxima generar constantes capacitaciones al personal con lo que labora para generar conocimientos nuevos y plasmar competencias en sus diversas áreas para ser eficientes y lograr el tan ansiado meta trazada.

CUARTA: Respecto al tercer específico se recomienda a la Municipalidad de Moho ser justo y equitativo en cuanto a las recompensas a las personas, de ahí parte como institución en felicitar y reconocer a cada trabajador en el refuerzo que realiza en beneficio de la entidad municipal hacia el logro de objetivos trazados.

QUINTA: Se recomienda respecto a la evaluación del desempeño a la entidad municipal seguir con constante evaluación a los trabajadores ya que mediante este proceso se mide las aptitudes, competencia, habilidad y



eficiencia de cada trabajador respecto a las tareas encargadas para la
municipalidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano* (1ra. Ed.). MEGAGRAF-Ambato. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros/2019/diseprocgesttthh.pdf>
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales* (1ra. Ed.). Universidad - Ecotec. [http://uprid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1433/Gestión del Talento humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://uprid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1433/Gestión%20del%20Talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal, C., & Sierra, H. (2008). *Proceso Administrativo - Para las organizaciones del siglo XXI* (1ra. Ed.). Pearson Prentice Hall. http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.
- Bernal, C. Sierra, H. (2008). *El Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XX*.pdf
- Calle, G. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes* [Tesis Maestría- Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88470/Calle_MGM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Cano, C. (2017). *La administración y el proceso administrativo* (1ra. Ed.). Universidad De Bogotá Jorge Tadeo Lozano. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano, el Nuevo Papel de los Recursos Humanos en las Organizaciones* (1ra. Ed.). MC. Graw Hill.



https://books.google.com.pe/books/about/Gestión_del_talento_humano.html?id=LupjQgAACAAJ&redir_esc=y

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra. Ed.). MC. Graw Hill.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

De la Cruz, I. (2017). *Gestión de Recursos Humanos* (1ra. Ed.). Educacion.es Ministerio de Educación España.
http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion_recursos_humanos.pdf

Decenzo, D., Robbins, S., & Verhulst, S. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management* (12th. Ed.). Wiley. <https://ibfbzu.edu.pk/wp-content/uploads/2020/08/Fundamentals-of-human-resource-management-by-David-A.-DeCenzo-Stephen-P.-Robbins-Susan-L.-Verhulst-12th-edition.pdf>

González, E. (2019). *Modelo de gestión de recursos humanos para la empresa Comic con Ecuador S.A.* [Tesis Licenciatura-Universidad Tecnológica Israel Ecuador].
<https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2220/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-2019-061.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.).
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huamani, G., & Alvarez, M. (2018). *Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa* [Tesis Maestria-Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255/huamani_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management* (12th. Ed.). McGraw-Hill Irwin.
[https://bawar.net/data0/books/5ac09497d6db8/pdf/\[Robert_Konopaske,_John_Ivancevich\]_Human_Resource.pdf](https://bawar.net/data0/books/5ac09497d6db8/pdf/[Robert_Konopaske,_John_Ivancevich]_Human_Resource.pdf)



- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14a. Ed.). McGraw - Hill Interamericana.
https://www.untumbes.edu.pe//vcs/biblioteca/document/varioslibros/administración_Una_perspectiva_global_y_empresarial.pdf
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2013). *Fundamentos de marketing* (11va. Ed.). Pearson Educacion.
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos del Marketing-Kotler.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos_del_Marketing-Kotler.pdf)
- Kristen, B., Shadovitz, D., & Jared, S. (2010). *Human Resource Management* (1ra. Ed.). The Open University of Hong Kong.
https://www.opentextbooks.org.hk/system/files/export/32/32088/pdf/Human_Resource_Management_32088.pdf
- Llanos, J. (2013). *Integración de Recursos Humanos*. Editorial Trillas.
<http://rekaprime.blogspot.com/2018/10/integracion-de-recursos-humanos-libro.html>
- Mamani, R. (2020). *Gestión de recursos humanos en salud* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15115/Mamani_Marca_Robert_Alexander.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pino, R. A. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.
- Quiroa, M. (2020). *Gestión administrativa*. Economipedia.Com.
<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html#:~:text=La gestión administrativa es el,y obtener los mejores resultados.>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8va. Ed.). Pearson Education.
https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter



- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 Ed.). Pearson Education.
- http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/Psicologiaorganizacionalorienta2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal* (4ta Ed.). Editorial. Limusa.
- <https://www.dichosyrefranes.net/libro/capacitacion-y-desarrollo-de-personal-siliceo-alfonso-pdf-4.html>
- Tarazona, J. (2018). *Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho* [Tesis Maestría-Universidad César Vallejo].
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24012/Tarazona_PJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toledo, D. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México.
- <https://sistemadeinvestigacion.iberomx/es/publications/población-y-muestra-sólo-visión-proyectables%0D>
- Tomalá, F. (2017). *La gestión administrativa del gerente educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de Octubre, cantón Samborondón, provincia del Guayas* [Tesis Maestría-Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador].
- <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5848/1/T2418-MGE-Tomala-La-gestion.pdf>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>
- Vara-Horna, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales, Recursos*



Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. (2da. Ed.).

https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf

Zela, L. (2020). *Análisis de la gestión de recursos para el registro de información de bienes patrimoniales en la oficina de control patrimonial de las UGEL's de la región Puno* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13874/Zela_López_Lisbeth_Marinéh.pdf?sequence=3&isAllowed=y



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO-2023

Enfoque: Cuantitativo **Método:** deductivo **Tipo:** Básica Pura **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental-Transversal **Población:** 292 **Muestra:** 167

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023?</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023</p>	<p>V.1 Gestión de recursos humanos Según Armstrong (2001)</p>	<p>Selección del personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos - Capacitación - Selección
<p><u>PROBLEMA ESPECÍFICO</u></p> <p>¿Qué relación existe entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023?</p>	<p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</u></p> <p>Existe relación significativa entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023</p>	<p><u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u></p> <p>Fundamentar la relación que existe entre la selección del personal y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moho-2023</p>		<p>Capacitación del personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones - Organización - Cumplimiento
<p>¿Qué relación existe entre la capacitación del</p>	<p>Existe relación significativa entre la capacitación del personal y gestión administrativa en la</p>	<p>Fundamentar la relación que existe entre la capacitación</p>		<p>V.2 Gestión administrativa</p>	<p>Recompensa a las personas</p>
				<p>Evaluación del desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones planificadas - Responsabilidad - Objetivos
				<p>Planificación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos • Objetivos • Estrategias • Integración



MATRIZ DE DATOS

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28
1	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	1,00	3,00	3,00	4,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00
2	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00
3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	1,00	1,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00
4	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00
5	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
6	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	1,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00
7	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
8	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00
9	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00	3,00	4,00	3,00
10	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00
11	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00
12	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
13	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
14	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
15	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
16	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	1,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
17	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00
18	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	1,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
19	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
20	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00
21	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
22	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00
23	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00
24	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
25	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	1,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00
26	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	1,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
2	p2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
3	p3	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
4	p4	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
5	p5	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
6	p6	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
7	p7	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
8	p8	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
9	p9	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
10	p10	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
11	p11	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
12	p12	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
13	p13	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
14	p14	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
15	p15	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
16	p16	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
17	p17	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
18	p18	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
19	p19	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
20	p20	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
21	p21	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
22	p22	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
23	p23	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
24	p24	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
25	p25	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
26	p26	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
27	p27	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
28	p28	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada



CUESTIONARIO

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD

PROVINCIAL DE MOHO-2023

El objetivo es conocer la situación de la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Mocho, sus respuestas serán muy importantes por lo que será necesario que conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1 = Muy malo. 2 = Malo. 3 = Regular. 4 = Bueno. 5 = Muy bueno

N°	PREGUNTAS	1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
Selección de Personal						
1	¿Cómo considera usted los recursos para la selección de personal en la Municipalidad Provincial de Mocho?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera usted la capacitación de personal en la Municipalidad Provincial de Mocho?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo considera usted la selección de personal en la Municipalidad Provincial de Mocho?	1	2	3	4	5
Capacitación de Personal						
4	¿Cómo considera usted las funciones otorgadas al personal en la Municipalidad Provincial de Mocho?	1	2	3	4	5
5	¿Cómo considera usted la organización dentro la Municipalidad Provincial de Mocho?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo considera usted el cumplimiento de objetivos en la Municipalidad Provincial de Mocho?	1	2	3	4	5
Recompensas a las Personas						
7	¿Cómo evalúa usted las actividades de formación en la Municipalidad Provincial de Mocho?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo evalúa usted el desarrollo de habilidades del personal en la Municipalidad Provincial de Mocho?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo considera usted la promoción para el personal en la Municipalidad Provincial de Mocho?	1	2	3	4	5
Evaluación de Desempeño						
10	¿Cómo evalúa usted el desarrollo de las acciones planificadas en la Municipalidad Provincial de Mocho?	1	2	3	4	5



11	¿Cómo evalúa usted el cumplimiento de responsabilidades personal en la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
Planificación						
12	¿Cómo considera usted los procesos para el desarrollo de actividades en la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo evalúa usted los objetivos de la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo considera usted las estrategias en la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo considera usted la integración entre todos los miembros de la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
Organización						
16	¿Cómo considera usted la coordinación en la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo evalúa usted los recursos con lo que cuenta la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo evalúa usted el desarrollo de planes en la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
19	¿Cómo evalúa usted las metas de la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
Dirección						
20	¿Cómo considera usted el liderazgo en la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo considera usted la comunicación en la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo evalúa usted el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo considera usted el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
24	¿Cómo considera usted el logro de objetivos en la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
Control						
25	¿Cómo considera usted la regulación para el cumplimiento objetivos en la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
26	¿Cómo considera usted la medición de objetivos en la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
27	¿Cómo considera usted la corrección de errores en la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5
28	¿Cómo considera usted los resultados alcanzados por la Municipalidad Provincial de Moho?	1	2	3	4	5

"GRACIAS POR SU PARTICIPACION"



HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO - 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: JHON A. QUISPE MEJIA
- PROFESIÓN : LIC ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- CARGO ACTUAL : DOCENTE UANCV
- GRADO ACADÉMICO: MG EN EDUCACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{45}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) 0.9
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS 08-12-2023


Firma del experto
DNI N° 9516691
N° celular: 951901067

Evidencias del recojo de datos





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 05/11/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JOHAN APAZA PINTO
 Dirección: JR HEROES N° 532
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70155955
 Teléfono: 962030305 email: johanapazapinto32@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
 Dirección: _____
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
 Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
 Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
 Asesor: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO-2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

05/11/2024

Fecha